

学校编码: 10384

分类号____密级____

学号: 17620061151339

UDC____

廈門大學

碩 士 學 位 論 文

组织设计对隐性知识传递影响的实证研究

An Ampirical Study on How Organizational Design Affects
the Tacit Knowledge Transfer

牛 松

指导教师姓名: 李卫东 副教授

专 业 名 称: 企 业 管 理

论文提交日期: 2009 年 06 月

论文答辩日期: 2009 年 06 月

学位授予日期: 2009 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2009 年 06 月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名): 牛松

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（ ） 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

（ ） 2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：牛松

年 月 日

摘要

随着科学技术的发展,知识在经济发展中的地位越来越重要,它已经取代土地、资本和劳动成为经济发展的内生变量。作为知识重要组成部分的隐性知识,被认为在企业获取可持续竞争优势的过程中具有核心地位。普遍认为,对企业员工的隐性知识进行挖掘,使之成为组织的隐性知识,需要隐性知识在企业内广泛的传递与分享。然而,必需指出的是,目前在这方面的研究主要集中在隐性知识传递过程和影响因素两方面,从正式的组织设计角度研究如何促进隐性知识的传递尚未得到学者的重视。在这种背景下,本文采用实证研究的方法,在借鉴前人已有研究成果的基础上,从组织个体层面入手研究组织设计对隐性知识传递的关系。

首先通过分析,构造出将隐性知识传递过程和传递影响因素相结合的综合模型,并具体分析四方面的影响因素如何影响整个隐性知识传递过程。然后,文章整理组织设计的八个维度,具体分析各个维度与隐性知识传递效果的关系,为下一步的假设提供依据。最后,建立组织设计维度、隐性知识传递影响因素和传递效果的概念模型并提出假设,运用多种分析方法对概念模型及依据概念模型提出的假设进行实证分析,得出本文的研究结论。

本研究的结论表明:

1. 组织设计的部分维度对隐性知识传递的影响较为显著,如协调和分权,对影响知识传递因素的影响将有利于隐性知识传递的进行。而有关分工程度、规范性、组织文化和信息技术的假设没有得到实证支持,有待进一步理论和实证的检验。
2. 隐性知识传递影响因素对组织设计维度与隐性知识传递效果的调节作用虽然在企业等组织中已经得到广泛验证,但本文通过对高校研究生群体的实证研究发现,高校学生群体中隐性知识交流和传递的机制还需要进一步分析。
3. 目前还没有成熟量表用来分析组织设计各维度对隐性知识传递效果的影响作用,本文做了有益的尝试,但实证结论显示量表并不理想。

关键词: 隐性知识传递; 隐性知识传递效果; 组织设计

Abstract

With the development of science technology, the knowledge play a more and more important role in the economic development. The knowledge has replaced the land, capital, and labor and become the endogenous variables of the economic development and a key factor to get competitive advantage for nation and enterprise. Tacit knowledge is the main part of knowledge, which is regarded as the core role of gaining sustainable competitive advantage. Generally, it is agreed that it is necessary the tacit knowledge is transferred in the enterprise to excavate the tacit knowledge of employees and make it become organization's. However, the study focuses on the research of the transmission of tacit knowledge and factors. But from the point of view of organizational design to examine ways to promote the transmission of tacit knowledge has not been of great importance. In this paper, we use the empirical research methods and learn from the results of predecessors to study the relationship between the organizational design and the transmission of tacit knowledge from the aspect of organization individual level.

First, combine a comprehensive model by analyzing the structure of the transfer of tacit knowledge transfer process and the impact of factors, define the four transfer process and four factors, and analyse how the four factors affect the whole transfer process of tacit knowledge. Second, to analyse the organizational design dimensions, draw the structural, control and coordination of the three main variable dimensions and analyse the relationship between the various dimensions of tacit knowledge transfer and the influencing factors to provide basis for the next assumptions. Finally, establish the organizational design dimensions and the model of the impact of tacit knowledge transfer and the effect of transferring concept results and assumptions, and propose the hypotheticals, use a variety of analytical conceptual methods and the model based on the assumption to find the results.

The conclusion of my research indicated that:

1. Partial dimensions of organization designs are more remarkable to other dimensions in the influence of recessive knowledge transmission, such as coordinated and decentralization, theirs' influences to factor of tacit knowledge transfer will impetus knowledge transfer. But the related suppositions of labor degree, regulated, the organization drive and information technology's supposition didn't get the support of real diagnosis, still needs examination of further theory and real diagnosis.

2. Although the function that tacit knowledge influencing factor to tacit knowledge transmission effect, has got the widespread confirmation in enterprises and other organizations, but through the empirical study to the graduate student community this article discovered that the mechanism of tacit knowledge exchange and transfer in the university student community still needs further analysis, in order to find the difference of this community with other organizations.

3. Until now there's no mature meter which is use for the analysis to the influence function of various dimensions of organizations to tacit knowledge transfer, this document did some beneficial attempt, but results of the real diagnosis is not good.

Key Words: Tacit Knowledge Transfer; the Effect of Tacit Knowledge Transfer; Organizational Design

目 录

第 1 章 绪论	1
1.1 选题的背景和意义	1
1.2 研究的目的及思路框架	2
第 2 章 文献综述	4
2.1 隐性知识	4
2.2 组织设计	8
2.3 知识传递	11
2.4 组织设计与知识传递	11
2.5 组织设计与隐性知识传递	16
2.6 已有研究总结	18
第 3 章 组织设计与隐性知识传递影响因素	20
3.1 知识传递模型	20
3.2 隐性知识传递模型	24
3.3 组织设计维度与隐性知识传递影响因素的关系分析	26
第 4 章 研究模型与假设	31
4.1 研究模型	31
4.2 研究假设	34
第 5 章 问卷设计与数据处理	40
5.1 变量的说明及衡量	40
5.2 问卷试调查与修改	43
5.3 量表检验	44
第 6 章 实证分析	47

6.1 研究目的	47
6.2 研究方法	47
6.3 问卷情况	47
6.4 量表分析	48
6.5 实证研究结论分析	52
第 7 章 研究结论与展望	56
7.1 研究结论	56
7.2 研究局限	56
7.3 研究展望	57
参考文献	59
附录	60
致 谢	65

Contents

Chapter 1	Preface	1
Section 1	Research Background and Significance	1
Section 2	Research Purpose and Framework	2
Chapter 2	Literature Summary	4
Section 1	Tacit Knowledge	4
Section 2	Organization Design	8
Section 3	Knowledge Transfer	11
Section 4	Organization Design and Knowledge Transfer	11
Section 5	Organization Design and Tacit Knowledge Transfer	16
Section 6	Summary	18
Chapter3	The Factors of Tacit Knowledge and Organization Design	20
Section 1	The Model of Knowledge Transfer	20
Section 2	The Transfer Model of Tacit Knowledge	24
Section 3	The Relationship Analysis between Organization Design Dimensions and the Factors of Tacit Knowledge Transfer	25
Chapter 4	Research Model and Hypothesis	31
Section 1	Research Model	31
Section 2	Research Hypothesis	34
Chapter 5	Questionnaire design and data processing	40
Section 1	Description and Measurement of Variables	40
Section 2	The Test and Modify of the Questionnaire	43
Section 3	Scare Test	44

Chapter 6	Emperical Analysis	47
Section 1	The Research Purpose	47
Section 2	The Research Method	47
Section 3	THE CIRCUMSTANCE OF Questionnaire	47
Section 4	Scare Analysis	48
Section 5	The Emperical Results Analysis	51
Chapter 7	Conclusion and Expectation	55
Section 1	Research Limitations	55
Section 2	The Direction of Future Research	56
References		57
Appendix		60
Acknowledgement		65

第1章 绪论

1.1 选题的背景和意义

管理大师 Durcker (1993) 曾指出, 在新的经济体系内, 知识并不是和人才、资本、土地相并列的社会生产资源之一, 而是唯一有意义的资源。也就是说, 知识对于组织越来越重要, 它已经成为组织的一项重要资产。众多研究都指出, 在知识经济时代激烈的市场竞争中, 企业所拥有的知识及其对知识的利用程度已经成为了企业获得持续竞争优势的关键。在这样的认识基础上, 学术界对知识管理的关注也逐渐升温。

根据 Polanyi 对知识的分类, 可以将知识管理分为对显性知识的管理和对隐性知识的管理。如果说显性知识只是知识冰山中海面上的一角, 那么隐性知识则代表着大部分深藏在海里的知识冰山, 等待挖掘和利用。隐性知识之所以珍贵, 不仅是因为它代表了大部分的知识, 而且还因为它具有独特价值性、嵌入性、因果模糊性和难以表达性等显性知识不具备的特征。隐性知识的这些特性对组织尤为重要, 第一, 它能够为组织带来与众不同的优势, 独特的隐性知识深深地嵌入在组织内, 通过管理和业务流程, 能为组织创造出区别于竞争对手的核心能力; 第二, 隐性知识的特性使得它依赖于特定的组织情境, 难以表达和文件化, 从而使得其他组织无法学习和模仿, 因此, 组织建立的核心能力和竞争优势得以长久保持。认识到隐性知识对组织不可替代的重要性, 研究知识管理的学者们逐渐重视隐性知识的管理。Nonaka 等 (1994) 首次提出知识创新的 SECI 模型, 在该模型中, 涉及隐性知识传递的社会化 (Socialization) 和外部化 (Externalization) 过程最为重要。对转化过程如何促使隐性知识在组织个体之间传递, Nonaka 等人提出了一些方法, 包括运用体验、模仿等感性经验交流以及采用类比、比喻等表达形式。进一步地, 他们在构建 “Ba” 的内容时, 将组织个体的自主性、组织文化因素等组织情境因素引入到隐性知识传递的机制中。于此同时, 其他一些学者也在隐性知识传递机制的研究中, 研究了组织设计因素与隐性知识传递之间的关系 (Snowden, 1999; Krogh, 2000; 薛求知和关涛, 2004; 张庆普和李志超, 2003)。而有关组织设计与隐性知识传递的研究可以追溯到 Hayek (1945) 对知识分布与组织结构关系的分析。根据他的观点, 组织采取集权还是分权取决于决

策所需知识在组织中的分布。此后 Jensen 和 Meckling（1992）进一步发展了哈耶克的思想，他们认为组织的专有知识可以被转移，组织设计过程就是知识转移成本与代理成本之间的权衡过程。

至此，我们可以看出，对隐性知识传递的研究依赖于 Polanyi 关于隐性知识和显性知识的区分，开始于知识管理的发展之中，将隐性知识传递与组织设计联系起来则是后来学者在 Hayek 等人研究基础上的延伸。目前，有关隐性知识与组织设计关系的研究并没有取得更大的突破，有限的研究大多数只是描述了某个或部分组织设计维度在隐性知识传递中发挥的作用，并且这些研究基本还是出自知识管理领域，暂时没有学者从组织设计的角度分析各个维度与隐性知识传递之间的作用机制，更没有进一步分析应怎样进行组织的整体性设计，以促进隐性知识的传递。鉴于此，本文尝试弥补已有研究的不足，分析组织设计的各个维度与隐性知识传递之间的关系。本文理论和现实两方面的意义在于：

（1）在前人研究的基础上，总结隐性知识的传递机制，提炼隐性知识传递的影响因素。通过分析组织设计维度与隐性知识影响因素之间的作用机制，最终建立各维度与隐性知识传递效果之间的联系。希望以此补充目前对组织设计维度与隐性知识传递关系研究的不足，为进一步构建促进隐性知识传递的组织整体打下基础。

（2）希望通过本文的研究，帮助企业、学校等组织认识组织设计的各个维度对组织隐性知识管理的重要性，为他们挖掘和应用对组织至关重要的隐性知识提供有益参考。

1.2 研究的目的及思路框架

1.2.1 研究目的

本文希望在前人有关隐性知识传递和组织设计研究的基础上，通过对组织设计维度的划分，建立各个维度与隐性知识传递影响因素的关系，从而为进一步构建能够促进隐性知识传递的整体组织架构打下基础。

1.2.2 研究思路及框架

文章从文献综述开始，界定隐性知识、组织设计的概念和内涵。在这个基础上分析隐性知识传递机制，提出本文建立的隐性知识传递整合模型。然后将隐性知识传递影响因素从模型中提炼出来，将其作为调节变量，具体分析组织设计各个维度对隐性知识传递效果的影响。

根据理论分析的框架，结合学者们对隐性知识传递模型的研究，提出本文进行实证研究的概念模型和相关假设。最后，分析验证假设，并对结果进行分析。

在建立隐性知识传递整合模型和实证概念模型时，本文首先提出重要的前提条件，即知识源传递的隐性知识为知识接受方所需要的隐性知识。这一前提条件对隐性知识传递活动的出发点。

文章的整体思路框架如图1所示：

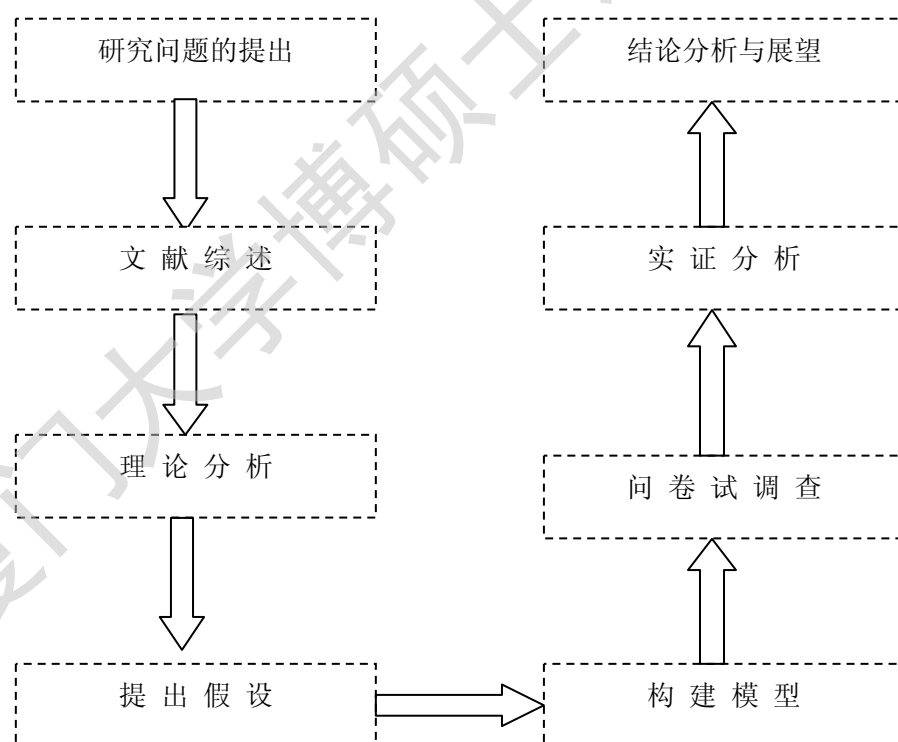


图1：研究思路与框架

第 2 章 文献综述

2.1 隐性知识

2.1.1 隐性知识内涵

Polanyi 于 1958 年出版的《Personal Knowledge》和 1966 年出版的《The Tacit Dimension》是西方学术界最早对隐性知识进行较为系统地探讨和分析的著作。他认为“人类的知识有两种。通常被描述为知识的，即以书面文字、图表和数学公式加以表述的，只是一种类型的知识。而未被表述的知识，我们在做某事的行动中所拥有的知识，是另一种知识。”他把前者称为显性知识，而将后者称为隐性知识。

Nonaka（1995）指出，隐性知识是高度个人化的知识，具有难以规范化的特点，因此不易传递给他人；它深深的植根于行为本身，植根于个体所处环境的约束；包括个体的思维模式、信仰观点和心智模式等，这些模式信仰观点是如此根深蒂固，以至于我们习以为常，不自觉的接受了他们的存在，并在观察世界的时候受到他们的巨大冲击。

Grant（1996）认为，显性知识是有关是什么（knowing about）的知识，而隐性知识是关于怎么做（knowing how）的知识。隐性知识只有通过实践运用过程才能表现出来，如果不通过实际的运用观察，不通过实践活动去获取，隐性知识的传递将是缓慢、高成本和不确定的。同时，他认为不同于显性知识可以在同一个环境下进行整合，隐性知识是与特定环境相联系，因此，不可以在一个相同的环境下整合各种不同的隐性知识。

国内许多学者也对隐性知识的内涵进行了研究。王众托（2004）指出，所谓隐性知识（意会性知识）来源于个人在生活实践过程中通过形体动作或感官接受而获得的感觉与体验。张庆普等（2004）认为，企业隐性知识是指员工个体、群体（各种小组、团队和部门）和企业等不同知识主体所拥有或掌握的难以言明和模仿，不易交流与共享，也不易被复制或窃取，尚未编码和显性化的各种内隐型知识。

但是，也有学者对显性知识和隐性知识的两分法提出了质疑，认为两分法过

于绝对，应该将知识的外显和内隐特性看作一个连续谱系。如，Kogut 和 Zander（1993）提出，知识并非严格地极化为隐性知识和显性知识，在知识的隐性和显性之间存在一个连续带，显性知识和隐性知识处于知识谱系的两端，组织知识的隐性和显性化程度可以通过三个子构念（sub-construct）进行测量，即可编码性、可传授性、复杂性。可以看出，Kogut 和 Zander 两位学者对知识属性的测度使用的是一个“程度”的概念，即知识的内隐性或外显性程度。要将某一种知识绝对的认定为隐性或显性知识通常是比较困难的，而将其看作隐性程度高或显性程度高则更为容易，也更为合适。

本文认为隐性知识和显性知识的两分法并不存在问题，而在对其测量上可使用程度的概念，基于这样的理解，将隐性知识定义如下：存在于人头脑中，与特定情境相联系，难以用语言明确表述的、不容易被复制和获取的内隐性知识。

2.1.2 隐性知识分类

已有的研究按照不同标准对隐性知识进行了多种分类，按照隐性知识的内容，Nonaka（1999）将隐性知识分为技能方面的隐性知识和认知方面的隐性知识。技能方面的隐性知识包括那些难以表达的技能、技巧、诀窍等；认知方面的隐性知识包括洞察力、直觉、感悟、价值观、心智模式、团队的默契和组织文化等。同样，Sternberg 从知识内容角度出发将隐性知识分为三种类型：自我管理的隐性知识，即关于取得管理绩效的自我激发和自我组织的知识（即知道提高自己在工作中的表现的知识）；管理他人的隐性知识，即如何管理下属和同事的知识（知道如何指导他人工作、以及形成有效人际管理和上下级管理的能力的知识）；管理任务的隐性知识，即关于管理和完成任务的正确方法的知识（知道如何处理工作中面临的日常任务的知识）。

另一些学者从隐性知识的载体角度，对隐性知识进行划分，如 Collins（1993）和 Blackler（1995）按隐性知识的存在主体及存在形式，提出四类隐性知识：个体根植型（embodied knowledge），即以个人技能形式存在于个体；个体认知型（embrained knowledge），即以个人认知能力形式存在于个体；组织根植型（embedded knowledge），即以组织实践形式存在于组织；组织文化型（encultured knowledge），即以组织理念形式存在于组织。

此外,还有学者从编码难易程度的角度对知识进行分类,将隐性知识分为可编码的隐性知识、难编码的隐性知识,不可编码的隐性知识。如 Ambrosini 和 Bowman (2001) 根据隐性程度将知识分为四类:一是根深蒂固的隐性知识;二是能被不完全表达的隐性知识;三是能清楚表达的隐性技能;四是显性知识。以上学者对隐性知识的分类都有其不同的依据,或编码难易程度的角度,或从知识载体的角度,笔者认为从这两个角度不便于对隐性知识的识别和分析,而从内容角度恰恰相反,可以较为清晰地描述出不同类型隐性知识的存在形式,方便研究。因此,本文依据隐性知识所表现的内容形式,将隐性知识分为两类,包括:

(1) 技术、经验类隐性知识,这些技能方面的隐性知识主要深植于个人的行动与经验中,是个人长期积累和创造的结果,只有在共同的实践中才易于为他人所理解;

(2) 思维、价值观类隐性知识,是包括心智模式、洞察力和价值观等,这些隐性知识是深藏于个人价值观念与心智模式之中,是帮助大脑进行思考的知识,它深深地影响到个人的行为方式。

2.1.3 隐性知识特征

(1) 个体不可分性。个体不可分性是指组织隐性知识与组织个体无法分离,隐性知识会因其载体——组织成员的消失而消亡。一方面,隐性知识与其载体是无法分离的,一旦分离了,就失去了原有的含义,隐性知识本身也就消失了;另一方面,隐性知识的领会、获得需要个人身心的参与,也就是说隐性知识是一种置身其境的体验、领会过程。Polanyi 就认为,知识的根源或者说知识的产生过程常常是“个人的”或“默然的”,因为所有公共的知识首先都是由个人发现的。而且,在个人发现的知识中,只有那部分被言语表达的知识才被公众分享,而未能被言语表达的知识只能存留在个人的实践活动中。鉴于这样的发现,Polanyi 认为隐性知识是一种“个人知识”。

(2) 情境嵌入型。情境嵌入性是指隐性知识的获得与特定的问题或特定的情境联系在一起,是个人在特定的活动中形成的某种思想或行动意向。按照 Argote 和 Ingram (2000) 的解释,知识通常嵌入在个体、工具(产品)和惯例中。Eysenck and Keane 也指出“过程性知识(即隐性知识)被自动地应用,通

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库